### Mundtlig beretning 2016

Vi er nu inde i andet år med arbejdstidsregulering efter Lov 409, og der er stadig en del at forholde sig til. Men helt klart er det i hvert fald, at vi fra stort set alle skoler hører, at undervisningstallet er skruet voldsomt i vejret uden, at der tilsvarende er blevet færre af de øvrige arbejdsopgaver eller en revurdering af ambitionsniveauet i øvrigt.

Jeg vil nu ikke undlade at bemærke, at det i år på flere skoler dog er er gået bedre, end jeg havde frygtet.

Der er således på alle skoler blevet plads både til de lærere der ønsker at lægge alt arbejdet på skolen, men også til de lærere der ser en kvalitet i at kunne tage en del af arbejdstiden og lægge den andre steder. På de skoler, hvor ledelse og tillidsrepræsentanter har fokuseret på at få sikret de lokale vilkår gennem gensidige aftaler, har der stort set ingen arbejdstidsmæssige problemer været. Der, hvor problemerne overvejende har været og stadig er, er på de skoler, hvor lederne udmelder opgaver uden at forholde sig synderligt til omfanget. Når der ikke er fokus på hvordan opgaven skal kunne lykkes inden for den angivne arbejdstid, så står læreren tilbage med problemet med at få enderne til at hænge sammen. Og lad mig slå fast, at det er her den hele store udfordring er: at skabe tid og rum for lærernes opgaver, så de oplever at lykkes.

Af vores Fælles Forståelse og lov 409 fremgår det med al tydelighed, at der skal være en formel dialog omkring den enkeltes opgaveoversigt forud for normperioden. Det betyder at vi skal forvente og fastholde ledelsen på, at de forud for normperioden udarbejder en oversigt, hvor der er en balance mellem ressourcer og opgaver, og som i øvrigt afspejler den dialog ledelsen har været i med lærerne.

Vi skal ikke acceptere at opgaveoversigten bare langes over disken med beskeden om, at hvis der er noget, som lige skal rettes til, så kan man bare henvende sig.

Dialogen om lærernes opgaver og forventningsafstemningen er en af de helt afgørende grundindgredienser for lærernes oplevelse af at lykkes.

Lov 409 er et styringsredskab, som helt ubetinget overlader ledelsesretten og ledelsespligten til lederne. Det er et styringsredskab, hvor der ikke må være tvivl tilbage om, hvorvidt en lærer, når året er gået, har præsteret sin årsnorm, eller aflønnes for det arbejde der erlægges ud over normen.

Vi fastholder at lærernes arbejdstid skal passe! Vi arbejder i gennemsnit 37 timer om ugen – ikke 36½ eller 38 men 37 timer. Det er enhver leders opgave at sørge for, at lærerne ikke arbejder mere end de 37 timer, og hvis de gør, - ja så får overtidsbetaling for det. Det er ledelsens forpligtigelse at holde styr på lærernes arbejdstid.

Det kan de kun, hvis de beder lærerne om at rapportere, hvor meget tid de bruger på deres opgaver – og det her er altså helt centralt! Vi befinder os i en tid, hvor der skal skabes nye kutymer på skolerne. Vi ved det er svært og kræver sit, men vi er nødt til at stå sammen og konfrontere lederne med, at det ikke er ok bare at udskrive arbejdsopgaver uden at forholde sig det tidsforbrug, som er nødvendigt for at løse opgaverne og bevare kvaliteten i opgaveløsningen.

Vi mener derfor at det er afgørende, at vi fastholder kravet til lederne om, at de i sidste ende kan redegøre for tidsforbruget til de opgaver lærerne løser. Vi har som lærere krav på en individuel årsopgørelse, hvor det fremgår tydeligt, om vi er i overtid eller ej.

Det er både ordentligt og rimeligt, og det sikrer, at hverken skolen eller lærerne bliver snydt, når skolen gør den enkelte lærers arbejdstid op efter normperiodens udløb.

I min optik er det ikke implementeringen af arbejdstiden ude på skolerne, der i virkeligheden giver mig størst anledning til bekymring. Det er i langt højere grad det tab af professionsidentitet, som er knyttet til den. Det burde bekymre lederne lige så meget – men sådan virker det tilsyneladende ikke.

Vores professionsopfattelse er under hastig forandring – og ikke til det bedre. Jeg har talt med mange lærere og tillidsrepræsentanter det seneste år, og et gennemgående træk er, at lærerne flere steder giver udtryk for at de godtager og begynder at sætte pris på rammerne om deres arbejde. Men tilføjelsen for de fleste kommer lynhurtigt – ”…men jeg kan ikke nå mine arbejdsopgaver”. Hertil kommer så den forståelige, men problematiske tilføjelse; og som jeg egentlig godt kan forstå. Men som helt grundlæggende bryder med den professionsopfattelse lærerne tidligere har haft: ”men det er jo ikke mit problem – det er skolens”.

Vores professions vigende pædagogiske standarder parkeres på ledelsesgangen. Den tilrettelæggelse af arbejdstiden lederne indtil videre har praktiseret har for mange lærere betydet en umyndiggørelse af dem. Grundlæggende har lederne skabt nye systemer, som i høj grad har sat lærerne uden for indflydelse på deres egen arbejdssituation, og dermed kommer lærerens opfattelse af professionen kraftigt under pres.

Vi vil stadig arbejde for at lærere kan være fagprofessionelle personer, som inden for et professionelt råderum har mulighed for at løse deres opgaver kvalificeret.

Vi skal åbne for de muligheder, hvor det kan ske, og selvom jeg er sikker på, at det kan føles godt at placere ”skylden” for, at det er umuligt at nå sine opgaver, så skal vi værne om at vores professionstilgang ikke fastsættes af tvivlsomme ledelelsesparadigmer.

Den netop indgåede skærpelse og opstramning af den Fælles Forståelse mellem Gentofte Kommune og GKL, skal sikre at lærerne reelt kommer til at opleve bedre sammenhæng mellem opgaver og ressourcer, og en afbødning af de mest meningsløse konsekvenser af Lov 409, der som lovgrundlag stadig stadfæster skolelederens udmøntning og detailregulering af lærernes arbejdstid.

Det har været et komprimeret forhandlingsforløb, som for begge parter også handlede om at blive enige om den Fælles Forståelse, så den rettidigt kunne præsenteres for skoledere og tillidsrepræsentanter.

Det betyder at omsætningen af intentionerne i den Fælles Forståelse nu ligger lokalt på skolerne. Et af vores krav til den Fælles Forståelse har været at give lærerene gode betingelser for at planlægge, gennemføre og evaluere kvalificeret undervisning. Vi holder fast i den enighed, der har været mellem parterne om at sikre skolernes prioritering af lærernes forberedelse både hvad angår tid og rum.

Vi skal kollegialt støtte hinanden i den prioritering, så det ikke hver gang bliver den enkelte læreres samvittighedskvaler over forberedelsen, der står tilbage. Vi skal bakke hinanden op i at tage beslutninger, der sikrer kvaliteten i undervisningen. Det kan være at vi skal til at øve os i at sige: ”jeg kommer lige 10 minutter senere til mødet, fordi jeg skal have forberedelse på plads. ”

God undervisning giver god læring. Der er ingen tvivl om at læreren, hver dag arbejder målrettet for at give eleverne det bedste skoletilbud, og eleverne lærer mere end nogensinde før.

Men helt grundlæggende så oplever jeg, at medarbejderne i almindelighed er sat ud i periferien af skolens udvikling. Det er både ærgerligt, men også meget bekymrende, netop fordi analyser og videns-organisationer understreger; at velpræsterende og innovative virksomheder er karakteriseret ved lige netop det modsatte – hvor medarbejderne er en integreret del af udviklingen. Der er brug for at vi sikrer den kollektive intelligens, og lærernes kritiske stemme og refleksion i udviklingen af, hvilken type uddannelse vi ønsker for de fremtidige generationer.

Uddannelse er så integreret i samfundet og kulturen, og spørgsmålet kan ikke besvares uden at referere til vores visioner for, hvilket samfund vi ønsker.

Vi skal tage bladet fra munden og deltage i debatten om hvorfor vi holder skole. Politikerne har inden for få år bidraget med ikke mindre end tre omfattende skolereformer, men på intet tidpunkt besvaret netop dette spørgsmål. Den seneste reform giver heller ikke svaret: Målet er som bekendt, at alle elever skal blive så dygtige, som de kan, og at trivslen skal styrkes. Men er det ikke i virkeligheden selvfølgeligheder? Hvem skulle være uenige i det? – og alligevel fremfører politikere det som banebrydende nytænkning: og for at forfølge den politiske målsætning er der indført kvalitetsmål, tendensen er klar der skal data på bordet – jo mere data desto bedre.

Jeg ærgrer mig nu over, den forholdsvis lille mængde data der findes om status i den brede mængde af medarbejdere. De lærere, der hver dag står med undervisningsopgaven som deres virkelighed. Vi vil lægge op til at vi får et klarere billede, der ikke bare dækker de få udvalgtes vurdering.

Et af de områder der er behov for at få klarhed omkring er den understøttende undervisning og opfyldelse af målsætningen. Jeg er tænker fortsat at det er nødvendigt, med et tæt samarbejde mellem lærere og pædagoger og andre fagprofessionelle omkring skolen. Men det at sætte pædagogerne til at varetage undervisningsopgaver, styrker ikke samarbejdet i sig selv, og lad mig bare nævne at målet ikke er pædagogernes rolle eller antallet af pædagoger, men at eleverne får mest muligt ud af at gå i skole.

Der er generelt brug for pædagoger i mange andre funktioner: blandt andet er det oplagt at sætte deres kvalifikationer i spil i fritidsdelen, i fællesskabs-inklusionsindsatsen, i mentorroller og i at sikre overgange mellem dagtilbud og skole og her der er faktisk sammenhæng i kvaliteten og den tidlige indsats, hvor pædagogernes rolle er helt afgørende – der kunne oplagt være personsammenfald der sikrer børnenes perspektiv, når de skal begynde i skole.

Der er ingen tvivl om, at Synlig læring som en systematisk tilgang til undervisning, og med fokus på hvordan undervisningen bliver vedkommende for eleverne, har sin berettigelse. Men synlig Læring er blevet et mantra og et indsatsområde, som hele tiden udspændes mellem Hatties metaforskning - på den ene side -, der tegner afgørende elementer omkring lærerens rolle og faglighed, og dermed relevante forhold omkring lærernes undervisning og elevernes læring -; og - på den anden side - konceptualiseringen og den ledelsesmæssige styring og udfoldning af samme, som i flere tilfælde helt paradoksalt præges af lige netop mangel på synlig læring.

Min oplevelse er at det flere steder har været svært, at få medarbejderne til at forstå den dybere mening med kurserne Foundation Day og Evidence into action, og en af de måske største udfordringer er nok at der ikke sker en klar adskillelse af mål og midler. Indsatsområdet Synlig Læring præsenteres ofte på en måde hvor det kan opleves at være målet i sig selv. Vi skal holde fast i at Synlig Læring er ét blandt mange andre midler, der kan supplere det repertoire af midler som lærerne i øvrigt råder over. Jeg mener hermed ikke at vi skal tale uindskrænket metodefrihed, men vi har behov for en folkeskole, hvor der er metodemangfoldighed, og hvor lærerne kan bruge hele paletten i løsningen af de mange forskellige opgaver de hver dag løser. Samtidig er det vigtigt at lærerne har en fælles kultur, hvor de deler erfaringer og udvikler metoder. Det er vigtigt at nævne, at forvaltningen og John Hattie begge understreger, at vi skal huske at holde fast, i alt det vi ved der virker i Folkeskolen. Det skal vi huske hinanden på og vi skal kræve at rammerne er tilstede, når rækken af Top-down-initiativer kræves implementeret.

Det kommunale budget bliver frem ad den helt store udfordring, og rækken af problematikker tårner sig op med flygtningedagsordner og velfærdsdiskussioner, der rækker langt ud over Folkeskolen. Det er helt klart, at der er en sammenhæng imellem rammerne for skolevæsenet og i de vilkår lærerne oplever i forbindelse med rammerne for arbejdet.

Politisk har borgmesteren i Gentofte, forsigtigt åbnet for at muligheden for at borgerne vil komme til at opleve forringelser i servicen, men direktionen i Gentofte Kommune holder hårdnakket fast i parolen ”Færre hænder bedre velfærd”, vores bidrag her er at det er helt afgørende at vi kommer til at arbejde med borgernes oplevelse af hvad der er velfærd. For med kommunens plan, om at indarbejde besparelser på mindst 122 millioner, i det samlede kommunale budget, vil det få konsekvenser for kvaliteten af det der kan leveres. En underfinansieret folkeskolereform kan ikke finansieres ved at vi påkalder os robusthed, innovation eller andre tidstypiske trends.

GKL kommer både i de medarbejderudvalg, hvor vi er repræsenteret, til at arbejde for at finde de løsninger, der ikke rører kvaliteten i lærernes kerneydelse, og samtidig arbejde for at besparelserne ikke nødvendigvis rammer i det omfang der lige nu er lagt op til. Uanset besparelser så fastholder vi politikernes ansvar for, at vi i Danmark også fremover har en god skattefinansieret folkeskole.

Når økonomien er under pres skal vi rette fokus på arbejdsmiljøet. Både det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø skal prioriteres højt. Arbejdstilsynets indsats i 2015 på skoleområdet landet over, har skabt et øget fokus også i Gentofte på de risikofaktorer der er overrepræsenteret i arbejdstilsynets rapporter. Det betyder at vi får bedre muligheder for at løfte de problemstillinger der er særlige for lærerne. Især drejer det sig om de høje følelsesmæssige krav i arbejdet og risikoen for vold og trusler – og lad mig understrege at det er aldrig er et vilkår at være udsat i sit arbejde, men en risiko.

Inden afslutningen på min beretning her skal jeg lige runde Kommunikationscentret, der kom ud af 2015 i balance.

Fremadrettet arbejdes der videre med samarbejdsrelationer, bl.a. mellem kommunikationscentre indbyrdes og mellem kommuner og kommunikationscentrene.

Overordnet i regionen er der sat et arbejde i gang for at formulere fælles målsætninger for det tværgående, specialiserede socialområde. Målet med det er, at understøtte koordination, samarbejde, faglig udvikling og ejerskab for netop det tværgående specialiserede socialområde blandt kommuner og region for også fremadrettet at sikre den nødvendige forsyning af højt specialiserede sociale tilbud. Endvidere er formålet også at få større fokus på udvikling af kvalitet, faglighed og tilbudsviften generelt. Tendensen er både her og i kommunerne generelt, højere grad af national styring og færre midler.

Der er jævnligt frustrationer vedrørende tidsregistreringen. Fra ledelsens side er det udmeldt – efter at have set, hvordan medarbejderne tidsregistrerer – at det ”for så vidt er helt i orden” at registreringerne foregår på mange forskellige måder. Men en forskellighed i tidsregistreringerne kan være medvirkende til oplevelsen af uretfærdighed i forhold til den arbejdsmæssige belastning. Det skal der presses på for, at få håndteret.

Og så vil jeg bare runde af med at slå fast, at vi skal sikre foreningen ved hele tiden at holde tæt sammen. Medlemmerne ér fagbevægelsen. Vi skal tilpasse vores organisation gennem inddragelse og dialog. Vi skal udfordre og udvikle os politisk så vi hele tiden står klar til at præge og sætte politiske dagsordener. Når vi står sammen er vi stærke og handlekraftige og får dermed konkret indflydelse.

Jeg vil gerne sige tak – tak til jer der aktivt har deltaget i årets løb i foreningsarbejdet.

Og afslutningsvis vil jeg sige tak til de tillidsvalgte og kredsstyrelsen og tak til de kritiske revisorer for deres kritiske øjne på foreningens økonomi.

Vi skaber allerede stor værdi, og sammen kan vi skabe endnu mere. Tak for ordet!